

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2010.02.019

• 教师队伍建设 •

# 高校教师教学积极性现状问卷分析及研究<sup>\*</sup>

胡凯为, 孙多勇

(国防科技大学 信息系统与管理学院, 湖南 长沙 410073)

**[摘要]** 本文通过问卷调查分析了某高校教师教学积极性的整体水平, 针对不同特征的教师群体进行了积极性水平的差异性分析, 并从影响教学积极性的众多因素中提炼出若干主要因素, 为构建和优化教师教学动力激励机制提供了有利条件。

**[关键词]** 高校教师; 教学积极性; 问卷

**[中图分类号]** G645 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874 (2010) 02-0057-04

## Analysis and Research of a Questionnaire on Status Quo of the Teachers' Teaching Enthusiasm in Universities

HU Kai-wei, SUN Duo-yong

(College of Information System and Management, National University of Defense Technology, Changsha 410073, China)

**Abstract:** This paper analyzes the overall level of university teachers' teaching enthusiasm and the differences of initiative level of the teacher-groups with different characteristics through questionnaires. It also abstracts some key ones from many factors which impact teaching enthusiasm and provides favourable conditions for constructing and optimizing the teaching enthusiasm mechanism.

**Key words:** university teachers; teaching enthusiasm; questionnaire

人才培养是高校教育之本, 教学质量的优劣、教师教学的积极性高低直接关系到人才培养。然而, 在教学过程中教师的教学积极性水平如何、不同特征的教师又存在何种差异、影响教师教学积极性的因素主要有哪些及如何提高和强化教学积极性等问题一直没有引起足够的重视, 也鲜有相关研究, 特别是缺乏通过问卷等方法进行实证研究。本文通过高校教师教学动力问卷的发放、回收及分析, 对这一问题进行研究。

### 一、问卷的设计

#### (一) 问卷对象

本调查以某高校任课教师为对象, 共发放问卷 160 份, 回收 152 份, 剔除其中不合格问卷 14 份, 实际获得有效问卷 138 份。所得研究样本的各项统计特征如下: 从性别看, 男教师 108 名, 女教师 30 名; 从职称看, 助教 11 名, 讲师 46 名, 副教授 63 名, 教授 16 名; 从获得学位来看, 学士 4 人, 硕士 54 人, 博士 78 人, 其他 2 人; 从年龄来看, 30 岁以下的教师 23 人, 31~40 岁的教师 75 人, 41~50 岁的教师 31 人, 50 岁以上的教师 9 人; 从教龄来看, 5 年以下的教师 46 人, 5~10 年的教师 40 人, 10~20 年的教师 29 人, 20 年以上的教师 23 人; 从所任教的学科来看, 人文学科 13 人, 理工科 116 人, 其他学科 9 人; 从是否兼任行政职务来看, 兼

任行政职务的教师 20 人, 未兼任行政职务的教师 118 人。

#### (二) 问卷内容设计

在查阅相关文献的基础上, 本文将教师教学积极性的影响因素归为两个主因素, 即制度因素和环境因素, 前者包括福利制度、薪酬制度、培养制度、领导管理、考核制度、晋升制度等子因素; 后者包括工作压力、工作兴趣、人际关系、办公环境、校园环境和科研氛围等子因素。而教学积极性的高低可以通过教师对各种指标的满意度高低来衡量。在此基础上结合实际情况, 有针对性地编制了调查问卷五点量表。问卷所有提问均采用封闭式问题。封闭式问题采用“语议微分”形式, 根据满意度的高低对应五个选项, 分别记为 5 分~1 分。

#### (三) 研究工具及方法

通过对问卷进行回收、整理, 建立教学积极性影响因素数据库。在数据处理及统计分析过程中使用目前较为成熟的统计分析软件——SPSS<sup>11</sup> 13.0 for Windows, 主要工作是对有效问卷的信度、效度进行检验分析, 对采集所得数据进行统计描述、相关分析、方差分析以及回归分析。

### 二、问卷的信度及效度检验

#### (一) 问卷的信度检验

在测量学中, 信度是指“测验所得分数的稳定性和可

\* [收稿日期] 2009-06-03

[作者简介] 胡凯为 (1984), 男, 江西贵溪人, 国防科学技术大学信息系统与管理学院硕士研究生。

可靠性，也即数次测验的一致性程度<sup>[2]</sup>。信度即可靠性，指采用同样的方法对同一对象重复测量时所得结果的一致性程度。本研究通过SPSS软件计算了问卷的分半信度系数。首先使用奇偶分半法，采用Guttman分半信度指标得出量表的信度为0.816>0.8；采用Spearmen-Brown分半信度指标得出量表信度为0.825>0.8，说明问卷具有良好分半信度。然后采用Cronbach's Alpha指标计算得出问卷量表的信度为0.881>0.8。可见，问卷的总体信度良好。

(二) 问卷的内容效度检验

所谓效度检验，就是一个量表中对特定变量测量的充分性问题的说明<sup>[3]</sup>。效度检验可分为内容效度检验和结构效度检验。首先对问卷的内容效度进行检验。根据测试理论，内容效度涉及一个特定的题项集合对一个内容范畴的反映程度。计算得到各分项得分同量表总分之间的相关性，得分最低的是教学兴趣为0.350，最高为晋升制度0.763，由此可见各分项同总分之间有显著正相关关系，可见问卷的内容效度良好。

(三) 问卷的效度检验及影响因素的提取

本文在问卷设计部分将教师教学积极性的影响因素归为两个主因素，即管理制度和管理环境，每个主要因素又分别包含六个子因素。为了验证这两个主因素，本文用因子分析法对公共因子进行抽取。从因子抽取结果来看，抽取得到2个因子的特征根值大于1，也就是公共因子。

通过因子分析抽取得到两个公共因子，这与最初的研究假设相一致，但还需要通过方差最大正交旋转法得出各变量在主因子上的载荷，以确定第一主因子和第二主因子主要包含哪些子因素。通过分析因子载荷表和因子得分系数，12个影响因素按照高载荷标准被分成第一主因素和第二主因素，前者即制度因素，包括福利制度、薪酬制度、培养制度、考核制度、领导管理、晋升制度和工作压力；后者即环境因素，包括人际关系、教学条件、校园环境以及教学氛围。这与本文假设的两个主因素相一致，而且对子因素的划分也同假设相吻合，说明问卷的结构效度良好。

三、问卷结果分析

(一) 教学积极性整体分析

总体而言，教师教学积极性得分呈正态分布，主要分布在56~72分这个区间，占到总人数的60.2%，平均得分62.0。这说明受调查高校教师总体教学积极性处于中等偏上水平。教师教学积极性得分分布如图1所示。

(二) 教师教学积极性影响因素分析

本研究通过因子分析法及分析因子载荷表和因子得分系数将影响高校教师教学积极性的因素归纳为制度因素和环境因素两个方面，每个主因素又包含若干子因素。各项激励因素与教学教学积极性的相关分析如表1所示。由表可知，在显著性水平 $\alpha=0.05$ 下，各因素师教学积极性的密切程度由高到低依次是：晋升制度、考核制度、领导管理、人际关系、福利制度、薪酬制度、教学氛围、培训制度、教学条件、教学压力、校园环境和教学兴趣。同时，这12项影响因素又可以被分为两个范畴，即制度因素和环境因素，根据相关性分析可知其中制度性因素对教师教学积极性的影响最大。因此，在提高教学积极性的激励过程中改进制度性因素的意义显得尤为重要。

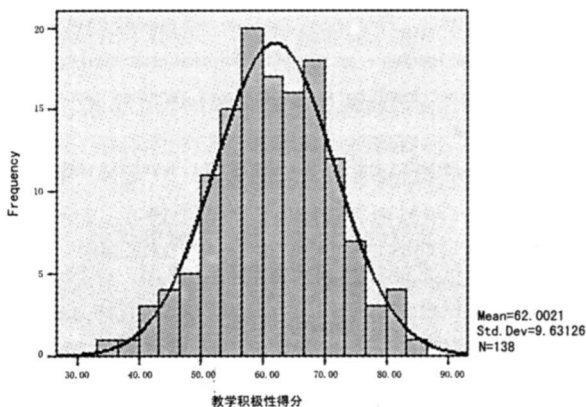


图1 某高校教师教学积极性得分直方图

表1 激励因素与教学积极性的相关分析

	薪酬	福利	培训	晋升	考核	兴趣	压力	领导	人际	条件	环境	氛围
积极性	.689* *	.712* *	.495* *	.763* *	.756* *	.350* *	.399* *	.736* *	.724* *	.453* *	.394* *	.606* *
薪酬	1	.542* *	.239* *	.518* *	.477* *	.131	.184*	.383* *	.395* *	.352* *	.155	.363* *
福利	.542* *	1	.268* *	.528* *	.511* *	.127	.270* *	.400* *	.442* *	.251* *	.309* *	.285* *
培训	.239* *	.268* *	1	.478* *	.364* *	.144	.168*	.429* *	.356* *	.170*	.178*	.195*
晋升	.518* *	.528* *	.478* *	1	.621* *	.165	.207*	.610* *	.547* *	.270* *	.267* *	.422* *
考核	.477* *	.511* *	.364* *	.621* *	1	.212*	.142	.529* *	.547* *	.284* *	.264* *	.392* *
兴趣	.131	.127	.144	.165	.212*	1	.071	.245* *	.213*	.127	.123	.404* *
压力	.184*	.270* *	.168*	.207*	.142	.071	1	.267* *	.293* *	.000	.079	.029
领导	.383* *	.400* *	.429* *	.610* *	.529* *	.245* *	.267* *	1	.619* *	.226* *	.220* *	.422* *
人际	.395* *	.442* *	.356* *	.547* *	.547* *	.213*	.293* *	.619* *	1	.319* *	.193*	.508* *
条件	.352* *	.251* *	.170*	.270* *	.284* *	.127	.000	.226* *	.319* *	1	.294* *	.455* *
环境	.155	.309* *	.178*	.267* *	.264* *	.123	.079	.220* *	.193*	.294* *	1	.317* *
氛围	.363* *	.285* *	.195*	.422* *	.392* *	.404* *	.029	.422* *	.503* *	.455* *	.317* *	1

\* \* Correlation is significant at the 0.01 level (2- tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2- tailed).

此外,由各影响因素之间的相关系数还可分析出各因素之间的相关程度。在显著性水平 $\alpha=0.05$ 下,以某一因素同其他因素之间的相关程度为标准,各因素由强到弱分别为:领导管理、福利制度、考核制度、晋升制度、人际关系、教学氛围、教学条件、薪酬制度、培训制度、教学环境、教学压力和教学兴趣。其中与其他因素之间相关性最强的是“领导管理”,可见领导管理因素会对其他各因素产生显著的影响,在各因素中具有明显的决定作用;同其他影响因素相关性最弱的是“教学兴趣”,教师教学兴趣的大小并不能对其他因素产生显著影响,但是并不否认教学兴趣对教师积极性的显著影响。而且,12项影响因素中“领导管理”、“福利制度”和“考核制度”3项因素同除本身之外的其他因素之间都显著相关,而其他的9项因素只是同除本身之外的部分影响因素存在显著相关。这表明,提高教师在“领导管理”、“福利制度”以及“考核制度”方面的满意度意味着在其他方面的满意度会有所增加。所以,激发教师教学积极性应当着重考虑“领导管理”、“福利制度”和“考核制度”3项因素,而且这3个因素都属于制度性因素。

### (三) 教师教学积极性的特点分析——差异分析

通过对具有不同人口特征值的样本进行研究,可以发现不同类别的教师表现出教学积极性的差异性,所以有必要分析不同类别教师教学积极性之间的差异,以合理确定教师群体的划分标准。通过对每个人口特征值下教师教学积极性差异程度分析发现,男女教师激励效果的差异性检验结果为 $P=0.692>0.05$ ;获得不同学位教师之间激励效果的差异性检验结果为 $P=0.115>0.05$ ;不同学科教师之间的激励效果的差异性检验结果为 $P=0.778>0.05$ 。可见,不能确定“性别”、“学位”和“任教学科”这三个人口特征值对教师教学积极性的差异性具有统计学意义,所以不将其作为本研究的分类依据。本文将主要研究“职称”、“年龄”“是否担任行政职务”这三个人口特征值下教师教学积极性的整体情况和差异性,使针对教师教学积极性的激励机制更具针对性和有效性。

#### 1. 不同职称教师教学积极性的差异分析

首先,按职称分类分析教授、副教授、讲师和助教的教学积极性(见表2)。

表2 不同职称教师教学积极性分析

	N	Mean	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Std. Error
助教	11	61.14	52.59	73.33	6.98527	2.10312
讲师	46	59.21	33.33	79.26	10.55728	1.55659
副教授	65	63.02	42.22	82.22	8.39515	1.04129
教授	16	66.48	52.59	86.67	11.37465	2.84366
Total	138	62.0021	33.33	86.67	9.63126	.81987

由不同职称教师的教学积极性统计分析可知,教授的教学积极性处在中等偏上水平,副教授和讲师教学积极性处在中等水平,助教教学积极性处在中等偏低水平。这表

明教授、副教授、讲师和助教的激励效果呈现随着职称的降低呈递减趋势。这说明职称越高,在教学和科研方面越容易出成绩,在同样的教学激励环境下更容易获得满足感和成就感。

其次,对不同职称教师的教学积极性得分进行方差分析,以确定不同职称教师教学积极性之间的差异程度。具体统计情况如表3所示。

表3 不同职称教师教学激励效果的方差分析

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	754.827	3	251.609	2.821	.041
Within Groups	11953.441	134	89.205		
Total	12708.268	137			

\* The mean difference is significant at the .05 level.

由方差分析可知,教授、副教授、讲师和助教教学积极性之间的显著性概率均为 $P=0.041<0.05$ ,可以认为在显著性水平 $\alpha=0.05$ 下,教授、副教授、讲师和助教的激励效果存在显著差异。该结论说明,职称在院校教师中具有重要意义,不同的职称意味着不同的学术资源、不同的工作稳定性、不同的物质回报和隐性回报。而且,职称相差越大,激励效果之间的差异也就越显著。因此,在考虑对教师教学积极性进行激励时必须考虑到职称造成的差别。

#### 2. 不同年龄段教师教学积极性激励效果的差异分析

首先,按不同的年龄段分析不同年龄教师的教学积极性效果,具体情况如表4所示。

表4 不同年龄教师教学积极性分析

	N	Mean	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Std. Error
30岁以下	23	60.1256	42.96	77.78	9.14148	1.90613
30~40岁	75	58.8790	33.33	82.22	9.39318	1.08463
40~50岁	31	63.8232	45.19	81.48	10.28732	1.84766
50岁以上	9	64.7737	54.81	86.67	10.60004	3.53335
Total	138	62.0021	33.33	86.67	9.63126	.81987

由不同年龄教师教学积极性可知,该校40岁以下教师的教学积极性处于中等偏下水平,40岁到50岁教师的教学积极性处于中等水平,50岁以上教师的教学积极性处于中等偏高水平。这表明不同年龄教师的激励效果呈现随着年龄的增加而增加的趋势该结论一方面说明年轻教师的需求比年长教师要多,但是满足程度比年长教师要低另一方面说明教师这个职业是以时间和经验的积累为基础的,年轻教师相对于年长教师受到的限制更多些,从而影响了年轻教师的教学积极性。

其次,对不同年龄教师教学积极性得分进行方差分析,具体情况如表5所示。

表5 不同年龄教师教学积极性得分的方差分析

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	254.827	3	61.609	2.821	.031
Within Groups	11953.441	134	78.205		
Total	12708.268	137			

\* The mean difference is significant at the .05 level.

由表可知,在显著性水平 $\alpha=0.05$ 下,不同年龄段教师教学积极性之间存在显著差异, $P=0.031<0.05$ ,也就是说不同年龄教师的激励效果之间的差异性显著。该结论说明不同年龄阶段的教师其需求的内容是不一样的,需求的满足程度也是不一样的。越年轻教师越倾向于物质上的需要,而越年长的教师越倾向于内在精神上的回报。而且年龄因素也会影响到教师的职务、职称晋升,从而影响不同年龄段教师的工作压力和获得的薪酬福利,进而影响不同年龄段教师的教学积极性。

### 3. 是否担任行政职务与激励效果的差异分析

首先,按问卷被试是否担任行政职务分析不同的教师的教学积极性得分,具体情况如表6所示。

表6 不同行政职务教师教学积极性分析

	N	Mean	Minimum	Maximum	Std. Deviation	Std. Error
担任行政职务	20	66.5185	55.56	82.22	8.27511	1.85037
不担任行政职务	118	61.2367	33.33	86.67	9.66539	.88977
Total	138	62.0021	33.33	86.67	9.63126	.81987

由是否担任行政职务的不同教师的教学积极性得分可知,担任行政职务的教师数量虽然较少,但其教学积极性水平显著高于平均水平;而未担任行政职务的教师教学积极性则略低于整体平均水平。这表明在军队院校的体制制度环境下,行政岗位对教师教学积极性的影响力量是不可忽视,一方面,担任行政职务可以获得较多的自我空间和自由,有利于提升教学动力;另一方面,在行政岗位上的老师在获取更多的资源机会上具有相对优势;同时,担任行政职务的教师通过行政岗位上成就感影响到教学工作,更加容易在教学工作中形成其成就感。

其次,对不同行政职务教师教学积极性得分进行方差分析。具体情况如表7所示。

表7 不同行政职务教师教学积极性得分的方差分析

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	477.097	1	477.097	5.305	.023
Within Groups	12231.172	136	89.935		
Total	12708.268	137			

\* The mean difference is significant at the .05 level.

由表可知,在显著性水平 $\alpha=0.05$ 下,是否担任行政职务在教师教学积极性之间存在显著差异, $P=0.023<0.05$ ,也就是说二者之间的教学动力差异性显著。该结论说明担任行政职务的教师与未担任行政职务的教师在教学需求上存在着客观的差异,对需求的满足程度也是不一样的。这就要求在对需要的分析和设计激励机制的过程中引起格外的注意,做到有针对性地开展激励,从而最大限度激发教师教学积极性,提升教学动力水平。

## 四、结论

本文以某高校教师教学积极性为研究对象,通过查阅文献、问卷调查等方法,研究了该高校教师教学积极性的整体情况,针对不同特征下教师的教学积极性差异性进行分析,为进一步优化和改进教师教学积极性激励机制提供参考。研究的主要结论有:

1. 该高校的教师教学积极性整体处于中等偏上水平。但不同激励群体之间的积极性水平存在明显差异,影响教学积极性的因素之间也存在差异。

2. 影响高校教师教学积极性的主要因素可以归纳为制度因素和环境因素。制度因素包括福利制度、薪酬制度、培养制度、领导管理、考核制度、晋升制度,环境因素包括工作压力、工作兴趣、人际关系、办公环境、校园环境 and 科研氛围。

3. 在两个主要因素中制度因素对提高教学积极性影响最大。在制度因素中,领导管理、福利制度和考核制度3项子因素和其他子因素均显著相关,其中相关性最强的是领导管理因素。因此,改善高校教师教学管理制度对提高教学积极性具有重要意义,特别是完善领导制度、福利及考核制度。

4 在各项人口特征值中,教学积极性在性别、学位和任教学科等方面没有显著差异,差异性主要体现在职称、年龄及是否担任行政职务等3个特征;因此,在高校教师教学积极性激励中要根据不同职称、年龄、工作岗位合理区分激励对象,使激励措施和激励机制具有针对性。

## [参考文献]

- [1] 谭荣波,梅晓仁.SPSS统计分析实用教程[M].北京:科学出版社,2007.
- [2] 翁礼馨.统计基础知识[M].上海:上海人民出版社,1982.
- [3] 薛薇.统计分析语SPSS的应用[M].北京:中国人民大学出版社,2001.

(责任编辑:赵惠君)